

PENGARUH KEPERIBADIAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PERUSAHAAN

Sibgotallah^{1*}, Nazza Dewi Maulana², Zakia Maulida Suwandi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi

Email : Sibgotallah_mn20@nusaputra.ac.id nazza.dewi_mn20@nusaputra.ac.id

zakia.maulida_mn20@nusaputra.ac.id

Abstrak

Kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki, dengan penempatan yang sesuai dengan bakat dan potensi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang berbakat merupakan aset bagi organisasi dalam rangka memenangkan persaingan. Persaingan dalam organisasi biasanya berupa ide ide baru, layanan yang cepat, dan keputusan-keputusan yang akurat. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan pelayanan yang memuaskan. Untuk mendukung pelayanan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kepribadian dan motivasi yang dicerminkan melalui sikap. Metode yang digunakan adalah Literatur review dilakukan berdasarkan issue, hipotesis, persamaan. Dari 15 penelitian yang digunakan 7 diantaranya menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, 8 penelitian menggunakan metode kuantitatif. Kepribadian karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan, budaya, kondisi psikis sangat berpengaruh pula.

Kata kunci : Kepribadian, kinerja dan perusahaan

Abstract

A person's personality affects the performance they have, with placements that are in accordance with their talents and potential will be able to increase work productivity. Employees who are assets for the organization in the context of competition. Competition in organizations is usually in the form of new ideas, fast service, and accurate decisions. To support this, we need adequate Human Resources (HR) and satisfactory services. To support these services, employees are needed who have personality and motivation that can be determined through attitude. The method used is a literature review conducted based on issues, hypotheses, equations. Of the 15 studies used, 7 of them used qualitative research methods with a case study approach, 8 used quantitative research. Employee personality is very influential on employee performance. Environment, culture, mental conditions are very influential as well.

Keywords: Personality, performance and company

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan untuk kemajuan suatu organisasi. Karakter merupakan salah satu faktor penting dalam bagaimana suatu instansi melihat kinerja pegawainya, karena karakter seseorang akan menentukan hasil pekerjaannya sendiri. Menurut Hanggraeni, (2011:19) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian adalah konteks perilaku seseorang. Artinya perilaku kepribadian yang memanifestasikan sikap bahwa individu dapat melakukan, mengetahui, berpikirdalam organisasi.

Perusahaan senantiasa didukung oleh sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitasnya, yaitu karyawan yang tanggap, kreatif dengan sikap dan sifat yang konstruktif. Kepribadian setiap individu beragam dan berbeda-beda, yang membentuk karakteristik individu tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008:126) kepribadian setiap individu akan membentuk perilaku individu. Kepribadian adalah kombinasi stabil dari karakteristik fisik dan mental setiap orang, itu mengungkapkan identitas individu, sehingga bervariasi dari orang ke orang. Setiap orang pasti memiliki karakter yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan

karena pengalaman setiap orang dalam lingkungan yang berbeda, dan tentunya kondisi sosial yang berbeda pula, sehingga setiap orang memiliki pembentukan karakter yang berbeda.

Kinerja organisasi akan berkualitas tinggi jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan ini memiliki tingkat keterlibatan fisik, kognitif dan emosional yang tinggi dengan pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi pada pekerjaan dan organisasinya datang untuk bekerja secara teratur, merasakan rasa memiliki terhadap organisasi, dan memiliki tingkat motivasi dan kinerja pribadi yang tinggi. Keberhasilan atau pencapaian sangat tergantung pada individu yang terlibat. Di tempat kerja, bakat dan minat sangat diperlukan. Namun, selain itu, karakter juga berperan dalam keberhasilan karya tersebut. Hal ini karena faktor kepribadian juga menentukan apakah seseorang cocok untuk jenis pekerjaan tertentu. Karakter yang baik sangat mendukung nilai yang baik seperti disiplin, ketekunan, ketelitian dan semangat yang tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Kepribadian

Definisi kepribadian yang dikemukakan Gordon Allport lebih dari 60 tahun lalu. adalah “ organisasi dinamik dari system-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya “ (Robbins, 2003:120). Berdasarkan ahli yang lain menyatakan kepribadian didefinisikan sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang stabil yang memberi identitas pada

individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang merupakan hasil dari pengaruh genetic dan lingkungan yang saling berinteraksi. Hanggraeni (2011:19) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Menurut Robbins dan Judge (2008 : 127) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Menurut Robbins dan Judge (2008:132) ada 5 dimensi kepribadian, yaitu:

1. Extraversion
2. Agreeableness
3. Conscientiousness
4. Neuroticism
5. Openness to experience.

Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam (As'ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Porter menyatakan bahwa kinerja adalah " successful role achievement " yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu

maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis & Jackson, 2006: 114).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pernyataan Suhendi dan Anggara (2010:189) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja

Hubungan kepribadian dan kinerja karyawan

Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang. Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001).

Kepribadian adalah satuan psikofisik yang unik dan dinamis yang memuat kebiasaan dan sikap yang sangat berguna untuk menghadapi dan menyesuaikan diri dengan kehidupan dan tuntutan hidup. Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dikenal sebagai seperangkat perasaan, pikiran, dan perilaku yang tetap. Kepribadian adalah definisi yang sangat luas yang akan berfokus pada banyak aspek perbedaan seseorang. Pada saat yang sama, kepribadian

menunjukkan bahwa kita mengikuti urutan tindakan yang tetap dan kualitas tersembunyi seseorang.

Kepribadian dipandang sebagai komoditas yang dijual atau diperdagangkan untuk sukses. Penghargaan, penilaian, dan kebanggaan kita bergantung pada seberapa sukses kita. Keberhasilan atau kegagalan tidak ditentukan dengan memaksimalkan kapasitas produktif, atau oleh integrasi, pengetahuan atau keterampilan, tetapi oleh bagaimana kita memproyeksikan diri kita kepada orang lain. Di tempat kerja, sangat penting untuk mengatur pekerjaan sesuai dengan kepribadian seseorang, karena kepribadian akan menentukan potensi seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu. Kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik seperti kedisiplinan, ketelitian dan semangat juang yang tinggi. Untuk melakukan penyeleksian karyawan, pada umumnya perusahaan akan melakukan serangkaian tes seperti tes akademik dan psikologi. Untuk tes psikologi, perusahaan biasanya bekerja sama dengan ahli psikologi. Jika Tes kepribadian dilakukan secara konvensional dimana peserta test mengisi kuesiner yang telah disiapkan kemudian data diolah secara

manual akan membutuhkan waktu yang lama mengingat banyaknya peserta test dan adanya kesalahan pengolahan data yang disebabkan oleh kurangnya ketelitian (human error).

BAHAN DAN METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode literature review. Metode literatur review adalah cara yang dipakai untuk mengumpulkan data atau sumber yang berhubungan pada sebuah topik tertentu yang bisa didapat dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, internet, dan pustaka lain. Jurnal yang digunakan dalam literature review didapatkan melalui data base penyedia jurnal Indonesia melalui www.google.com ¹, <http://www.scopus.com> ². Kemudian Penulis menuliskan kata kunci “Kepribadian dan Kinerja” dan pencarian dengan kata kunci yang lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Dari banyaknya temuan yang diperoleh hanya 15 jurnal yang termasuk dalam penelitian ini. Penulis mengambil 15 jurnal dari hasil temuan tersebut untuk dijadikan sebagai sumber yang berhubungan pada topik atau penelitian yang akan dibahas. Dari 15 jurnal tersebut terdapat 10 jurnal Bahasa Indonesia dan 5 jurnal Bahasa Inggris.

Tabel.1. *Literatur review*

No	Penulis	Judul	Metode	Prosedur Penilaian	Hasil
1	Win Dyahrini	Pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan akademik menurut teori the big five	Kualitatif	Penelitian ini ditujukan untuk melihat bagaimana kepribadian dalam implementasi Teori Kepribadian menurut model The	Temuan dalam penelitian kepribadian menyatakan hubungan paling kuat adalah hubungan antara kemampuan bersepakat, dengan

		pada universitas widyatama		Big Five yang meliputi: Bagaimana kepribadian karyawan akademik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Faktor-faktor kepribadian mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan	stabilitas emosional .Sebaliknya hubungan paling lemah diantara kelima faktor kepribadian karyawan adalah hubungan antam sifat berhati-hati , dengan terbuka terhadap pengalaman. Bahwa kelima faktor kepribadian karyawan memiliki koefisien yang bertanda positif, artinya kelima faktor kepribadian karyawan berpengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan pada Biro Akademik Universitas Widyatama.
2	D.Wahyu Ariani	Hubungan kinerja tugas dan kinerja kontekstual dengan kepuasan kerja, komitmen dan kepribadian	Kuantitatif	Membahas peran komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian dalam kinerja kontekstual (perilaku kewargaan organisasi) dan kinerja tugas atau dalam kinerja peran	Hasilnya membuktikan bahwa kepribadian harga diri memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja individu, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh paling kuat pada kontekstual kinerja individu
3	Rian Nurjanah, Rofi Rofaida, dan Suryana	Kepribadian karyawan dan budaya organisasi: faktor determinan keterikatan karyawan (employee engagement)	Kualitatif	Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan kepribadian karyawan, organisasi persepsi budaya, serta untuk mengetahui pengaruh persepsi kepribadian dan budaya organisasi	kepribadian karyawan berpengaruh positif dan dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Persepsi budaya organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement juga.

				terhadap employee engagement	kepribadian karyawan dan persepsi budaya organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap karyawan engagement, namun pengaruh terbesar terhadap employee engagement adalah kepribadian karyawan.
4	Nanik Susanti	Aplikasi Psikologi Berbasis Web Untuk Menentukan Jenis Pekerjaan Sesuai Dengan Kepribadian Seseorang Menggunakan Teori MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR	Kualitatif	Bagaimana membuat aplikasi tes berbasis web yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui kepribadian seseorang guna menunjang pekerjaan atau profesi yang akan dijalani.”	Website Aplikasi Tes Psikologi MBTI ini dapat digunakan pengguna untuk mengukur kepribadian, dan hasil yang diperoleh dari pengguna yang melakukan tes adalah jenis kepribadian, jenis pekerjaan yang cocok, dan partner kerja sesuai, beserta saran untuk pengembangan diri
5	Rachmat Agusli, Sutarman, Suhendri	Sistem Pakar Identifikasi Tipe Kepribadian Karyawan Menggunakan Metode Certainty Factor	Kualitatif	Dibutuhkan karyawan yang kompeten di bidangnya. Setiap karyawan memiliki kepribadian yang unik, tidak mudah dalam menilai kepribadian seseorang. Oleh sebab itu dibutuhkan sistem pakar yang dapat membantu manajer KCP untuk dapat mengidentifikasi	Identifikasi tipe kepribadian karyawan berupa tipe kepribadian optimis, korelik, melankolis, dan fragmatik. Sistem menampilkan nilai kepastian dari setiap kepribadian karyawan dan solusi untuk menghadapinya. Kehadiran sistem pakar ini memungkinkan pengelola KCP untuk secara efektif dan

				kepribadian karyawan sehingga manajer KCP dapat memposisikan karyawan sesuai bidangnya	efisien melakukan identifikasi kepribadian karyawan
6	H. Edy Sutrisno	Pengaruh pengembangan sdm dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan pada pt. Barata indonesia di gresik	Kuantitatif	Menganalisis dampak pengembangan sumber daya manusia dan kepribadian terhadap kompetensi dan kinerja pegawai	(1) sumber daya manusia pengembangan berpengaruh positif terhadap kompetensi, (2) pengembangan kepribadian berpengaruh positif terhadap kompetensi berpengaruh positif terhadap kompetensi, (3) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) pengembangan kepribadian berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7	Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono	Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah adanya korelasi antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan.	Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan

					terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
8	Ratna widyasari suci paramitasari syahlani krishna agung santosa	Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi : analisis pada perusahaan peternakan di jawa tengah dan daerah istimewa yogyakarta	Kuantitatif	pengaruh kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan yang berpendidikan tinggi pada staf di perusahaan industri peternakan	kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini berlaku pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi yaitu diploma dan sarjana yang bekerja di perusahaan peternakan.
9	Wahyu kusuma pratiwi, dwiarko nugrohoseno	Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kepribadian dan kerjasama tim	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja. Semakin kerjasama tim terjalin dengan baik dan optimal maka semakin baik pula hasil kerjanya
10	Muslim Nasyroh, Rinandita Wikansari	Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan	Kuantitatif	Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan. Kepribadian yang dimaksud dalam	Di antara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa Agreeableness dan Neuroticism-lah dimensi kepribadian yang secara signifikan

				penelitian ini adalah model kepribadian Big Five Personality yang terdiri dari dimensi extraversion, openness, conscientiousness, neuroticism, dan agreeableness	memiliki hubungan dengan kinerja.
11	Ainun Thifal Rizani, Shinta Oktafien	The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk.	Kualitatif	untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk	menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
12	Diana Prihadini, S.Sos, M.Si, Siti Nurbaity, S.AB, MA, Heksawan Rachmadi, SE, Akt, MM, Krishantoro, SH, MA	The Importance of Job Satisfaction to improve Employee Performance	Kualitatif	Untuk mengetahui bentuk pengawasan yang diperoleh serta perasaan lega dan suka terhadap pekerjaan yang digelutinya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan kepuasan memiliki peran besar dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
13	Sardo Arifin Bintang Simbolon, Shinta Oktafien	Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua	Kualitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Bolon Tua	Hasil penelitian yang diperoleh adalah CV.Bolon Tua masih memiliki disiplin kerja yang buruk

14	Tri Utari, Tuti Wediawati, Fareis Althalets	The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang	Kuantitatif	untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di bagian pemeliharaan pada PT Indominco Mandiri, Kota Bontang.	Hasilnya stres dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian pemeliharaan departemen di PT Indominco Mandiri di Bontang.
15	Ni Nyoman Juli Nuryani	Health, Safety, Incentives And Motivation In Employee Performance At Aneka Lovina Villas & Spa	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan & keselamatan kerja terhadap motivasi, pengaruhnya insentif pada motivasi, pengaruh kesehatan & keselamatan pada kinerja karyawan, pengaruhnya insentif terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Aneka Lovina Villas & Spa.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rumusan masalah yang ditekankan dalam penelitian

Pada penelitian Win Dyahrini (2008), tentang Pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan akademik menurut teori the

big five pada universitas widyatama. Penelitian ini ditujukan untuk melihat bagaimana kepribadian dalam implementasi Teori Kepribadian menurut model The Big Five yang meliputi: Bagaimana kepribadian karyawan akademik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Faktor-faktor

kepribadian mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wahyu kusuma pratiwi¹, dwiarko nugrohoseno² (2014), tentang Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kepribadian dan kerjasama tim

Ratna widyadari, suci paramitasari, syahlani, krishna agung santosa (2007), tentang Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi : analisis pada perusahaan peternakan di Jawa Tengah dan daerah istimewa Yogyakarta. Yakni bagaimana pengaruh kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan yang berpendidikan tinggi pada staf di perusahaan industri peternakan.

Muslim Nasyroh, Rinandita Wikansari (2017), tentang Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan. Kepribadian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah model kepribadian Big Five Personality yang terdiri dari dimensi extraversion, openness, conscientiousness, neuroticism, dan agreeableness

Tri Utari, Tuti Wediawati, Fareis Althalet (2021), tentang The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang. Yakni untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di bagian

pemeliharaan pada PT Indominco Mandiri, Kota Bontang.

Diana Prihadini, S.Sos, M.Si, Siti Nurbaity, S.AB, MA, Heksawan Rachmadi, SE, Akt, MM, Krishantoro, SH, MA (2021), tentang The Importance of Job Satisfaction to improve Employee Performance. Yakni Untuk mengetahui bentuk pengawasan yang diperoleh serta perasaan lega dan suka terhadap pekerjaan yang digelutinya. Sardo Arifin Bintang Simbolon, Shinta Oktafien (2021) tentang Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua. Yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Bolon Tua.

H. Edy Sutrisno (2006), tentang Pengaruh pengembangan sdm dan kepribadian terhadap kompetensi dan prestasi kerja karyawan pada pt. Barata Indonesia di Gresik. Yakni Menganalisis dampak dari pengembangan sumber daya manusia dan kepribadian terhadap kompetensi dan kinerja pegawai

Rachmat Agusli, Sutarman, Suhendri (2017), tentang Sistem Pakar Identifikasi Tipe Kepribadian Karyawan Menggunakan Metode Certainty Factor. Yakni membutuhkan karyawan yang kompeten di bidangnya. Setiap karyawan memiliki kepribadian yang unik, tidak mudah dalam menilai kepribadian seseorang. Oleh sebab itu dibutuhkan sistem pakar yang dapat membantu manajer KCP untuk dapat mengidentifikasi kepribadian karyawan sehingga manajer KCP dapat memposisikan karyawan sesuai bidangnya.

Rian Nurjanah, Rofi Rofaida, dan Suryana (2016), tentang Kepribadian karyawan dan budaya organisasi: faktor determinan keterikatan karyawan (employee engagement). Yakni untuk mendeskripsikan kepribadian karyawan, organisasi persepsi budaya, serta untuk mengetahui pengaruh persepsi kepribadian dan budaya organisasi terhadap employee engagement

Nanik Susanti (2012), tentang Aplikasi Psikologi Berbasis Web Untuk Menentukan Jenis Pekerjaan Sesuai Dengan Kepribadian Seseorang Menggunakan Teori MYERS-BRIGGS TYPE INDICATOR. Yakni Bagaimana membuat aplikasi tes berbasis web yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui kepribadian seseorang guna menunjang pekerjaan atau profesi yang akan dijalani.”

D.Wahyu Ariani (2010), tentang Hubungan kinerja tugas dan kinerja kontekstual dengan kepuasan kerja, komitmen dan kepribadian. Yakni Membahas peran komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian dalam kinerja kontekstual (perilaku kewargaan organisasi) dan kinerja tugas atau dalam kinerja peran.

Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (2011), tentang Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. Yakni untuk mengetahui korelasi kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah adanya korelasi antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan.

Ni Nyoman Juli Nuryani (2021) tentang Health, Safety, Incentives And Motivation In Employee Performance At Aneka Lovina

Villas & Spa. Yakni untuk mengetahui pengaruh kesehatan & keselamatan kerja terhadap motivasi, pengaruhnya insentif pada motivasi, pengaruh kesehatan & keselamatan pada kinerja karyawan, pengaruhnya insentif terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Aneka Lovina Villas & Spa.

Ainun Thifal Rizani, Shinta Oktafien (2020), tentang The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Yakni untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk

2. Hasil yang ditemukan dalam penelitian

Pada penelitian Win Dyahrini (2008), ditemukan kepribadian menyatakan hubungan paling kuat adalah hubungan antara kemampuan bersepakat , dengan stabilitas emosional .Sebaliknya hubungan paling lemah diantara kelima faktor kepribadian karyawan adalah hubungan antara sifat berhati-hati , dengan terbuka terhadap pengalaman. Bahwa kelima faktor kepribadian karyawan memiliki koefisien yang bertanda positif, artinya kelima faktor kepribadian karyawan berpengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan pada Biro Akademik Universitas Widyatama.

D.Wahyu Ariani (2010), temuan dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepribadian harga diri memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja individu, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh

paling kuat pada kontekstual kinerja individu.

Wahyu kusuma pratiwi¹, dwiarko nugrohoseno² (2014), menemukan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja. Semakin kerjasama tim terjalin dengan baik dan optimal maka semakin baik pula hasil kerjanya

Rian Nurjanah, Rofi Rofaida, dan Suryana (2016), kepribadian karyawan berpengaruh positif dan dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Persepsi budaya organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement juga. kepribadian karyawan dan persepsi budaya organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap karyawan engagement, namun pengaruh terbesar terhadap employee engagement adalah kepribadian karyawan.

Nanik Susanti (2012), temuan penelitian ini yakni Website Aplikasi Tes Psikologi MBTI ini dapat digunakan pengguna untuk mengukur kepribadian, dan hasil yang diperoleh dari pengguna yang melakukan tes adalah jenis kepribadian, jenis pekerjaan yang cocok, dan partner kerja sesuai, beserta saran untuk pengembangan diri.

H. Edy Sutrisno (2006), ada beberapa poin yang ditemukan dalam penelitian ini yakni, (1) sumber daya manusia pengembangan berpengaruh positif terhadap kompetensi, (2) pengembangan kepribadian berpengaruh positif terhadap kompetensi berpengaruh positif terhadap kompetensi, (3)

pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) pengembangan kepribadian berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (2011), ada temuan yaitu terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Ratna widyasari, suci paramitasari, syahlani, krishna agung santosa (2007), temuan nya yakni kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini berlaku pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi yaitu diploma dan sarjana yang bekerja di perusahaan peternakan.

Wahyu kusuma pratiwi¹, dwiarko nugrohoseno² (2014), yakni Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja. Semakin kerjasama tim terjalin dengan baik dan optimal maka semakin baik pula hasil kerjanya.

Muslim Nasyroh, Rinandita Wikansari (2017), ada kesimpulan yang dapat diambil

yakni di antara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa Agreeableness dan Neuroticism-lah dimensi kepribadian yang secara signifikan memiliki hubungan dengan kinerja.

Pada penelitian jurnal internasional, Ainun Thifal Rizani, Shinta Oktafien (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Diana Prihadini, S.Sos, M.Si, Siti Nurbaity, S.AB, MA, Heksawan Rachmadi, SE, Akt, MM, Krishantoro, SH, MA (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan kepuasan memiliki peran besar dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Sardo Arifin Bintang Simbolon, Shinta Oktafien (2021), hasil penelitian yang diperoleh adalah CV.Bolon Tua masih memiliki disiplin kerja yang buruk.

Tri Utari, Tuti Wediawati, Fareis Althalets (2021), pada penelitian hasilnya stres dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian pemeliharaan departemen di PT Indominco Mandiri di Bontang.

Ni Nyoman Juli Nuryani (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Langkah yang digunakan dalam penelitian dan metode penelitian

Pada penelitian Win Dyahrini (2008), Rian Nurjanah¹, Rofi Rofaida², dan Suryana³ (2016), Nanik Susanti (2012), Rachmat Agusli, Sutarman, Suhendri (2017), Ainun Thifal Rizani, Shinta Oktafien (2020), Diana Prihadini, S.Sos, M.Si, Siti Nurbaity, S.AB, MA, Heksawan Rachmadi, SE, Akt, MM, Krishantoro, SH, MA (2021), Sardo Arifin Bintang Simbolon, Shinta Oktafien (2021) memilih metode pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus. penelitian kualitatif adalah pengumpulan data dalam setting yang alami dengan menggunakan metode alami, dan dilakukan oleh orang yang tertarik secara alami atau peneliti, kemudian diantaranya ada yang menggunakan kuisioner dari penelitian sebelumnya. Juga ada yang dilakukan dengan metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi pearson dan analisis berganda regresi. Juga ada yang menggunakan Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Pada penelitian D.Wahyu Ariani (2010), H. Edy Sutrisno (2006), Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (2011),

Ratna widyasari, suci paramitasari, syahlani, krishna agung santosa (2007), Wahyu kusuma pratiwi¹, dwiarko nugrohoseno² (2014), Muslim Nasyroh, Rinandita Wikansari (2017), Tri Utari, Tuti Wediawati, Fareis Althalets (2021), Ni Nyoman Juli Nuryani (2021), pada penelitian menggunakan metode penelitian metode kuantitatif, juga dilakukan identifikasi kepuasan terhadap penghargaan dan organisasi komitmen diidentifikasi komitmen organisasi afektif dan kepribadian harga diri, kemudian data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan jalur analisis, yang diproses menggunakan AMOS. Kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan adanya korelasi. Dengan menggunakan metode purposive sampling dari beberapa responden pula. Kemudian ada pula penelitian metode penelitian kausal dengan variabel kepribadian dan kerjasama tim sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

4. Analisis korelasi dari setiap jurnal

Kepribadian merupakan kesatuan psikofisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang. Kemudian dikuatkan oleh penelitian Ratna widyasari, suci paramitasari, syahlani, krishna agung santosa (2007), yang berisi kepribadian karyawan berpengaruh positif dan dampak signifikan terhadap

keterlibatan karyawan. Persepsi budaya organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga. kepribadian karyawan dan persepsi budaya organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap karyawan, namun pengaruh terbesar adalah kepribadian karyawan. Dalam dunia kerja penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang merupakan hal yang sangat penting karena kepribadian akan menentukan potensi seseorang dalam bidang kerja tertentu. Kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik seperti kedisiplinan, ketelitian dan semangat juang yang tinggi. Seperti pernyataan yang disampaikan seorang peneliti H. Edy Sutrisno (2006), dengan beberapa poin (1) sumber daya manusia pengembangan berpengaruh positif terhadap kompetensi, (2) pengembangan kepribadian berpengaruh positif terhadap kompetensi berpengaruh positif terhadap kompetensi, (3) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) pengembangan kepribadian berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya terus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang berprestasi dengan sikap dan sifat membangun, mempunyai daya tanggap tinggi dan kreatif. Tim juga menjadi faktor utama mencapai keberhasilan perusahaan, seperti dikutip dari peneliti Wahyu kusuma pratiwi¹, dwiarko nugrohoseno² (2014), dia menulis

Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja. Semakin kerjasama tim terjalin dengan baik dan optimal maka semakin baik pula hasil kerjanya. Kemudian motivasi dari individu menjadi dorongan yang sangat tinggi, motivasi tinggi lahir dari mental dan budaya yang sangat baik. Seperti yang ditulis Ainun Thifal Rizani, Shinta Oktafien (2020), budaya organisasi memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, kondisi psikis dari individu dari karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (2011), berujar bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dengan kinerja. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di mana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja di mana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasilnya stres

dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan akan hasil akhir menjadi faktor utama motivasi terbentuk kembali, Diana Prihadini, S.Sos, M.Si, Siti Nurbaity, S.AB, MA, Heksawan Rachmadi, SE, Akt, MM, Krishantoro, SH, MA (2021), menulis dalam hasil penelitiannya, bahwa pekerjaan kepuasan memiliki peran besar dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepribadian karyawan berpengaruh positif dan dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan, kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik seperti kedisiplinan, ketelitian dan semangat juang yang tinggi. Faktor lingkungan dan dunia perusahaan juga menjadi salah satu alasan kinerja karyawan baik. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu, disiplin kerja juga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. stres dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dari individu menjadi dorongan yang sangat tinggi, motivasi tinggi lahir dari mental dan budaya yang sangat baik, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Untuk tes psikologi, perusahaan biasanya bekerja sama dengan ahli psikologi. Untuk kepribadian Agreeableness dan

Neuroticism-lah dimensi kepribadian yang secara signifikan memiliki hubungan dengan kinerja. Test bertujuan untuk secara efektif dan efisien melakukan identifikasi kepribadian karyawan

Saran

Dari hasil literature review peneliti merekomendasikan sebaiknya kita perlu mengetahui kepribadian kita terlebih dahulu agar nantinya bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian kita, sehingga dengan kepribadian yang tepat akan mendukung

tercapainya hasil yang baik terciptanya karyawan yang unggul, hendaknya setiap manajer harus mengadakan proses rekrutmen dan seleksi yang sangat ketat, salah satu nya bisa dengan menggunakan Website Personality Test. Budaya organisasi dan lingkungan kerja menjadi faktor utama, diharapkan untuk karyawan bisa beradaptasi akan hal itu. Sehingga motivasi karyawan tetap terjaga, dan tidak sekalipun karyawan merasa stress dan emosi.

DAFTAR PUSTAKA

Dyahrini, W. (2008). *Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Akademik Menurut Teori The Big Five Pada Universitas Widyatama*.

Ariani, D. W. (2010). *Hubungan Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual Dengan Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kepribadian*.

Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2016). *Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310-324.

Susanti, N. (2012). *Aplikasi psikologi berbasis web untuk menentukan jenis pekerjaan sesuai dengan kepribadian seseorang menggunakan teori Myers-Briggs Type Indicator*. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(2).

Agusli, R., Sutarman, S., & Suhendri, S. (2017). *Sistem Pakar Identifikasi Tipe Kepribadian Karyawan Menggunakan Metode Certainty Factor*. *Jurnal Sisfotek Global*, 7(1).

Sutrisno, H. E. (2008). *Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia di Gresik*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 12(4), 455-473.

Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). *Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan*. *Jurnal Psikologi*, 2(1).

Widyasari, R., Syahlani, S. P., & Santosa, K. A. (2017). *Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan berpendidikan tinggi: analisis pada perusahaan peternakan di jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta*.

Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2014). *Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63-72.

Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) dengan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10-16.

Rizani, A. T., & Oktafien, S. (2020). *The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia Tbk*. *Technium Soc. Sci. J.*, 14, 483.

Prihadini, D. (2021). *The Importance of Job Satisfaction to improve EmployeePerformance*. *Technium Soc. Sci. J.*, 18, 367.

Simbolon, B., Arifin, S., & Oktafien, S. (2021). *Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua*. *Technium Soc. Sci. J.*, 20, 704.

Utari, T., Wediawati, T., & Althalets, F. (2021). *The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang. Technium Soc. Sci. J.*, 22, 35.

Nuryani, N. N. J. (2021). *Health, Safety, Incentives and Motivation in Employee Performance at Aneka Lovina Villas & Spa. Technium Soc. Sci. J.*, 24, 448.